



EMPLOI-QUÉBEC

PLAN D'ACTION RÉGIONAL
2011-2012

Document de consultation

Capitale-Nationale

PLAN D'ACTION RÉGIONAL
2011-2012

Emploi-Québec
Région de la Capitale-Nationale

Adopté par le
Conseil régional des partenaires du marché du travail
Le 22 mars 2011

Direction de la planification, du partenariat et de
l'information sur le marché du travail

Table des matières

MESSAGE DU PRÉSIDENT ET DU DIRECTEUR RÉGIONAL	4
LES ASSISES DU PLAN D'ACTION RÉGIONAL	5
1. LA MISSION D'EMPLOI-QUÉBEC, SON OFFRE DE SERVICE ET SON CADRE DE GESTION.....	6
2. FAITS SAILLANTS DU MARCHÉ DU TRAVAIL DANS LA RÉGION DE LA CAPITALE-NATIONALE	7
2.1. Le bilan 2010	7
2.2. Bref regard sur l'avenir	8
3. LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES	10
4. LES ENJEUX RÉGIONAUX	10
5. LES ORIENTATIONS RÉGIONALES, LES AXES D'INTERVENTION ET LES STRATÉGIES.....	11
5.1. Contribuer à la participation au marché du travail du plus grand nombre de personnes, tout en soutenant le développement de la main-d'œuvre.....	11
5.2. Encourager les travailleurs et les entreprises à acquérir et à développer des compétences	12
5.3. Supporter les PME pour une gestion efficace des ressources humaines pour demeurer attractives et productives.....	15
5.4. Revoir et optimiser le partenariat, les processus de travail, la prestation de services et l'organisation territoriale d'Emploi-Québec.....	16
5.5. Offrir les services de solidarité sociale dans une perspective d'insertion en emploi et encourager la mobilisation des milieux en faveur de la solidarité et de l'inclusion sociale, tout en accordant un soutien du revenu aux personnes qui bénéficient des divers programmes d'aide financière.....	17
6. LES INVESTISSEMENTS BUDGÉTAIRES 2011-2012 PAR REGROUPEMENTS DE MESURES.....	19

ANNEXE 1	20
<i>MODÈLE DE RÉPARTITION BUDGÉTAIRE DU FDMT 2011-2012</i>	20
ANNEXE 1. 1	21
<i>DISTRIBUTION DES CRÉDITS BUDGÉTAIRES DU FDMT 2011-2012</i>	21
ANNEXE 2	22
<i>INDICATEURS DE RÉSULTATS DES SERVICES D'EMPLOI</i>	22
ANNEXE 3	23
<i>INDICATEUR DE RÉSULTATS ET OBJECTIFS OPÉRATIONNELS DES SERVICES DE SOLIDARITÉ</i> <i>SOCIALE</i>	23
ANNEXE 4	24
<i>LE MARCHÉ DU TRAVAIL DANS LA RÉGION DE LA CAPITALE-NATIONALE</i>	24
ANNEXE 5	38
<i>COMPOSITION DU CONSEIL RÉGION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE LA</i> <i>CAPITALE-NATIONALE</i>	38

MESSAGE DU PRÉSIDENT ET DU DIRECTEUR RÉGIONAL

Le dynamisme du marché de l'emploi de la Capitale-Nationale fait en sorte que la région se retrouve parmi les plus performantes au Québec; cependant, les milliers de départs à la retraite prévus pour les prochaines années laissent présager des défis de taille.


En effet, nous ferons bientôt face à une situation où la demande excédera l'offre de main-d'oeuvre, ce qui ne s'est pas vu depuis la création d'Emploi-Québec (1998). Pour assurer l'équilibre du marché du travail, la région de la Capitale-Nationale devra déployer des efforts particuliers afin de trouver des façons de répondre à ces situations nouvelles impliquant de l'innovation et des ajustements dans les interventions comme dans l'application des mesures. C'est dans cette perspective que nous avons élaboré le Plan d'action 2011-2012 qui s'inscrit dans la première année d'un cycle de planification triennal.

Tout en continuant de répondre aux besoins des chercheurs d'emploi, nous voulons encourager les employeurs à instaurer des pratiques innovantes afin d'améliorer leur attractivité dans un contexte où le recrutement sera un enjeu majeur. Ainsi, nous devons définir la région comme un milieu de travail stimulant afin d'y attirer la main-d'œuvre dont elle aura besoin. Il nous faut appuyer les entreprises et les travailleurs pour augmenter la productivité.

Le Plan d'action régional (PAR) constitue une responsabilité majeure du Conseil régional; il nous apparaît comme le moyen privilégié de mobiliser la région sur le plan de l'emploi et de susciter la collaboration de chacun de nos partenaires afin d'optimiser les interventions et de répondre aux besoins du marché du travail. Les membres du Conseil régional ont été associés à sa préparation, par l'intermédiaire d'un comité de travail qui a défini les stratégies, suivi et approuvé les différentes étapes ainsi que les textes. Nous tenons à souligner la collaboration des membres de ce comité, composé de M^{me} Nicole Rousseau et de MM. Bertrand Demers, Pierre Dolbec, Yves Fortin et Richard Foy.


Le PAR sera mis en œuvre avec le concours du personnel d'Emploi-Québec dont nous tenons à souligner le travail remarquable.

Le président du Conseil régional des
partenaires du marché du travail de la
région de la Capitale-Nationale,



YVES FORTIN

Le directeur régional d'Emploi-Québec,
région de la Capitale-Nationale,



MICHEL GINGRAS

LES ASSISES DU PLAN D'ACTION RÉGIONAL

L'agence Emploi-Québec relève du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, et est reconnue comme le service public d'emploi au Québec. Issue de l'intégration administrative en 2006 de l'agence du même nom et de l'agence de la Sécurité du revenu, elle assure les services publics d'emploi et de solidarité sociale.

La planification liée aux services publics d'emploi doit être effectuée en concertation par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale avec la Commission des partenaires du marché du travail. Elle doit être approuvée par le gouvernement, conformément à la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, et par la Commission des partenaires du marché du travail. Ainsi, la responsabilité de la Commission des partenaires du marché du travail portant essentiellement sur la planification liée aux services publics d'emploi.

L'exercice de planification stratégique 2011-2014 s'appuie sur les tendances du marché du travail, les perspectives et les consultations menées en 2010, auprès des différents partenaires et acteurs du marché du travail.

Il ressort de ces consultations un consensus sur la situation de l'emploi et des enjeux touchant la région de la Capitale-Nationale. Les propos recueillis lors de ces rencontres ont largement influencé l'élaboration du Plan d'action 2011-2012.

Des dirigeants d'entreprises et des représentants des organismes ont participé aux discussions :

- Établissements de formation publics et privés, commissions scolaires, collèges et universités;
- Organismes à caractère économique;
- Comités sectoriels de main-d'œuvre;
- Comités locaux sur l'approche territoriale intégrée;
- Organismes communautaires (dont certains offrant des services en employabilité);
- Organismes jeunesse;
- Conférence régionale des élus de la Capitale-Nationale;
- Directions régionales de divers ministères et Bureau de la Capitale-Nationale;
- Emploi-Québec.

Les membres du comité de planification 2011-2014 tiennent à remercier ces personnes et organismes de leur participation et des observations et commentaires qu'ils ont formulés.

À noter : la planification liée aux services de solidarité sociale relève du ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, conformément à la Loi sur l'administration publique.

Le comité de planification

1. LA MISSION D'EMPLOI-QUÉBEC, SON OFFRE DE SERVICE ET SON CADRE DE GESTION

Mission

Emploi-Québec a pour mission de contribuer à développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social.

Vision

L'intervention d'Emploi-Québec s'inscrit dans la perspective selon laquelle le travail est le meilleur moyen de réduire la pauvreté et d'assurer l'autonomie financière ainsi que l'insertion sociale des personnes aptes au travail.

Offre de service

Emploi-Québec fournit les services publics d'emploi et les services de solidarité sociale. Les services aux particuliers s'inscrivent dans un continuum de services axés sur l'emploi, c'est-à-dire qui permet d'assurer un cheminement fluide et un accompagnement adéquat dans l'intégration du marché du travail.

Les services publics d'emploi contribuent à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, à un meilleur équilibre de l'offre et de la demande de main-d'œuvre de même qu'à la baisse du chômage. Ils visent aussi à réduire les pertes d'emplois, à contrer l'instabilité de l'emploi et les obstacles à la création d'emplois. En plus des services universels offerts à l'ensemble de la population et aux entreprises, Emploi-Québec fournit des services d'emploi spécialisés. Ceux-ci s'adressent aux personnes aptes à entreprendre une démarche qui, à terme, les conduira à intégrer le marché du travail ou à se maintenir en emploi, de même qu'aux entreprises éprouvant des difficultés liées à la main-d'œuvre.

De plus, conformément aux dispositions de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles¹, Emploi-Québec est responsable de la gestion des programmes d'aide financière. Ainsi, l'agence soutient financièrement les personnes et les familles démunies et encourage leur autonomie économique et sociale. En outre, elle les incite à exercer des activités facilitant leur insertion sociale, leur insertion en emploi et leur participation active à la société.

Grâce à son offre de service, Emploi-Québec contribue à l'atteinte des objectifs gouvernementaux portant sur l'augmentation du niveau et de la qualité de vie des Québécoises et des Québécois, ainsi qu'à la réduction de la pauvreté.

1. La Loi sur l'aide aux personnes et aux familles, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2007, remplace la Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale.

2. FAITS SAILLANTS DU MARCHÉ DU TRAVAIL DANS LA RÉGION DE LA CAPITALE-NATIONALE²

2.1. Le bilan 2010

Le Québec

Comme prévu, le Québec a résorbé les pertes observées depuis le creux de la crise en juillet 2009. Pour la période 2009-2010, 66 700 emplois ont été créés, ce qui représente une croissance de 1,7 %.

La région de la Capitale-Nationale

La hausse du nombre d'emplois a été remarquable, passant de 357 900 à 366 600, ce qui constitue un gain net de 8 700 et une croissance de 2,4 %.

Des indicateurs

Pour une septième année consécutive, le taux de chômage observé dans la Capitale-Nationale est le plus faible de toutes les régions au Québec : il affiche 5,1 %.

Le taux d'emploi (63,1 %) quant à lui, se compare à celui de 2008, qui avait été une année exceptionnelle.

Le taux d'activité, souvent cité comme un indicateur de la confiance des chercheurs d'emploi, s'élève à 66,4 % ce qui est un nouveau sommet régional.

Des variations d'emploi

Au terme de l'année 2010, les volumes d'emploi ont connu :

- augmentation de 13 600 emplois dans les services;
- une diminution de 5 000 emplois dans la production de biens, plus particulièrement dans la fabrication et dans la construction.

Depuis 2006, on observe la même tendance. Le secteur des services a augmenté de 34 000 emplois, tandis que celui de la production a connu une perte de 9 400 emplois.

2. Le texte détaillé du marché du travail est inclus en annexe, p. 24

Particularités

Les indicateurs du marché du travail relatifs aux hommes, aux femmes, aux travailleurs âgés de 15 à 29 ans ainsi qu'aux travailleurs de 30 ans et plus se distinguent de la province :

- le taux de chômage plus faible que la moyenne québécoise;
- les taux d'activité et d'emploi, supérieurs à ceux de la province.

De 1987 à 2010

Les indicateurs régionaux du marché du travail sont disponibles depuis 1987. Voici un survol de leur évolution :

Les années 90 ont été marquées par le ralentissement économique et les mesures incitatives de départs à la retraite :

- le taux de chômage a été supérieur à 10 % sept années sur dix;
- le taux d'activité de la région a été au-dessous de la moyenne québécoise;
- le taux d'emploi n'a été que deux fois supérieur à celui de la province.

Les années 2000 ont été synonymes de gains d'emploi :

- depuis 2002, le taux d'emploi de la région dépasse celui du Québec;
- dès 2005, le taux d'activité dépassait celui de la province et l'écart s'accroît;
- on note des gains d'emplois et une réduction importante du nombre de personnes en chômage.

2.2. *Bref regard sur l'avenir*

Des investissements et des emplois

Des investissements sont annoncés dans les secteurs suivants :

- domaines institutionnels et commerciaux;
- technologies de l'information et assurances;
- commerce de détail et ouverture de succursales.

Les secteurs d'activité mentionnés ci-après connaîtront, d'ici à 2014, la plus forte création d'emplois :

- les soins de santé et l'assistance sociale;
- les services professionnels, scientifiques et techniques;
- le commerce de détail;
- la finance, les assurances, l'immobilier et la location;
- l'hébergement et la restauration.

La part des emplois exigeant un diplôme d'études collégiales ou universitaires sera croissante, de même que la demande pour des postes bilingues.

Nous pouvons envisager notre marché du travail d'ici à 2014 avec un certain optimisme. Toutefois, la région de la Capitale-Nationale n'évolue pas en vase clos et les diverses situations économiques québécoises, canadiennes et américaines pourraient influencer la situation.

L'augmentation du prix des ressources naturelles, plus particulièrement du pétrole, la vigueur du dollar canadien par rapport à la devise américaine, le lent retour de l'économie américaine à son rythme de croisière, la part de la demande intérieure, le niveau d'endettement des ménages et la faible marge de manœuvre pour stimuler l'économie en cas de ressac, suscitent des réflexions.

Les défis

Selon les dernières estimations (juin 2010), quelque 16 900 emplois seront créés dans la région de la Capitale-Nationale au cours de la période 2010-2014.

Par ailleurs, la Régie des rentes du Québec estime que près de 48 500 personnes se retireront du marché du travail.

Nous pouvons prévoir que la région de la Capitale-Nationale atteindra, d'ici à 2014, un taux de chômage avoisinant les 4,5 % et des niveaux limites des taux d'activité et d'emploi. Une large partie des emplois disponibles sera comblée par des jeunes de moins de 25 ans. Cependant, leur nombre n'est pas suffisant pour satisfaire la demande.

Malgré des données plus positives à l'égard de la natalité depuis quelques années, les problèmes de disponibilité de main-d'œuvre persisteront, et ce, tant sur le plan régional que national. L'accroissement de la population dans la région reposera sur l'apport de résidents provenant des autres régions du Québec et de l'immigration internationale. Cependant, le pouvoir d'attraction de la région à l'égard de cette dernière est plutôt limité. La Capitale-Nationale pourrait accueillir tout au plus 2 500 immigrants annuellement.

C'est dans ce contexte de nouveau marché du travail qu'Emploi-Québec est appelée à intervenir pour favoriser l'adéquation de l'offre et de la demande de main-d'œuvre. Faute d'un bassin de main-d'œuvre suffisant, le maintien en emploi et l'amélioration des compétences constituent une priorité afin de contribuer à la nécessaire productivité des entreprises. Emploi-Québec devra trouver des solutions originales pour outiller les acteurs du marché du travail afin qu'ils puissent s'adapter aux changements.

3. LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

- I. Atténuer les effets résiduels de la récession sur le marché du travail et soutenir la relance de l'emploi;
- II. Favoriser la participation active au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre de personnes;
- III. Contribuer à l'amélioration de la productivité des entreprises et de leur capacité d'adaptation aux changements;
- IV. Offrir les services de solidarité sociale dans une perspective d'insertion en emploi et soutenir la mobilisation des milieux en faveur de la solidarité et de l'inclusion sociale, tout en accordant un soutien du revenu aux personnes qui bénéficient des divers programmes d'aide financière;
- V. Revoir et optimiser le partenariat, les processus de travail, la prestation de services et l'organisation territoriale d'Emploi-Québec.

4. LES ENJEUX RÉGIONAUX

Dans un marché de plein emploi, une région vieillissante a tout avantage à reconnaître et à utiliser le potentiel de toute sa population. Il faut donc s'assurer que toutes les personnes qui le désirent puissent accéder au marché du travail, en soutenant davantage celles qui rencontrent des difficultés d'intégration. La participation des travailleurs âgés ainsi que des personnes immigrantes peut et doit être encouragée. Pour attirer et garder la main-d'œuvre nécessaire à son développement, la région devra élaborer des stratégies.

Dans ce contexte, le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre sont des enjeux cruciaux pour les entreprises. Il faut s'appliquer à maintenir les travailleurs qualifiés dans l'entreprise et prévenir les difficultés de recrutement afin que des projets porteurs pour la région puissent se réaliser. De plus, la main-d'œuvre disponible doit être compétente et capable de s'adapter aux changements.

Les services publics d'emploi participent à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, de même qu'au maintien de l'équilibre de l'offre et de la demande de main-d'œuvre. Dans la région de la Capitale-Nationale, cet équilibre pourrait être compromis puisque la demande devrait excéder l'offre de main-d'œuvre. Nous devons donc trouver des façons de répondre à des situations nouvelles, ce qui implique des ajustements et de l'innovation dans l'application des mesures. Le défi posé par ces changements nécessitera une concertation et un partenariat accrus de la part de tous les acteurs du marché du travail.

Les principales stratégies régionales relatives à l'emploi s'articuleront autour de trois orientations principales : contribuer à une pleine participation des personnes au marché du travail, encourager les travailleurs et les entreprises à acquérir et à développer des compétences, et soutenir les PME pour une gestion efficace des ressources humaines afin qu'elles puissent demeurer attractives et productives. Les stratégies relatives à la solidarité

sociale, à la prestation de services et à l'organisation du travail territoriale retiennent les orientations nationales³.

5. LES ORIENTATIONS RÉGIONALES, LES AXES D'INTERVENTION ET LES STRATÉGIES

5.1. *Contribuer à la participation au marché du travail du plus grand nombre de personnes, tout en soutenant le développement de la main-d'œuvre*

Le vieillissement de la population fait craindre un manque de main-d'œuvre qualifiée en quantité suffisante pour répondre aux besoins du marché du travail. Le contexte exige une gestion de la ressource, la région ne pouvant gaspiller ses talents.

Pour répondre aux besoins du marché du travail, nous entendons miser sur le potentiel de tous. Nous voulons permettre aux personnes qui font appel à nos services, de développer et d'utiliser leurs capacités au maximum, et ce, quel que soit leur statut.

Nous devons augmenter la participation au marché du travail de tous les groupes de personnes, notamment les 55 ans et plus (incluant les retraités) et les immigrants. Les premiers auront accès à nos mesures d'emploi afin de prolonger leur participation au marché du travail. Pour les seconds, en collaboration avec les partenaires concernés, nous élaborerons une stratégie pour favoriser leur recrutement par des services d'emploi et par différents moyens pour faciliter leur intégration à la communauté.

Même si le marché du travail devrait devenir plus inclusif, certains groupes de la population auront encore de la difficulté à l'intégrer (personnes éloignées du marché du travail, personnes handicapées, judiciairisées ou immigrantes, etc.) ou à s'y maintenir. Nous voulons par nos mesures favoriser une intégration durable au marché du travail.

3. La responsabilité du Conseil régional des partenaires du marché du travail porte essentiellement sur la planification liée aux services publics d'emploi. Toutefois, nous faisons aussi état de l'orientation et des axes d'intervention en matière de services de solidarité sociale et d'organisation des services, afin de refléter entièrement la mission d'Emploi-Québec.

Adaptation des mesures

- détermination de balises régionales pour guider les équipes d'Emploi-Québec dans le respect de la réglementation;
- innovation pour répondre aux besoins de la clientèle.

Modulation de l'accompagnement de la clientèle en fonction des besoins

- évaluation des clients en fonction des besoins, quel que soit leur statut;
- mesure du degré d'éloignement des personnes au marché du travail;
- repérage des personnes ayant des besoins d'accompagnement pour en déterminer l'intensité et la durée;
- accompagnement à toutes les étapes, y compris au moment de l'intégration en emploi;
- utilisation de mesures en simultané, au besoin;
- suivi auprès des participants aux mesures de longue durée qui n'ont pas intégré le marché du travail et, s'il y a lieu, réévaluation des besoins et des mesures pour terminer la démarche.

Diffusion de l'information sur le marché du travail (IMT)

- démonstration à l'ensemble de la clientèle que le marché du travail a besoin d'elle et que les moyens sont accessibles pour faciliter leur intégration.

Soutien aux entreprises

- sensibilisation et accompagnement des entreprises à l'accueil et à l'intégration de nouvelles catégories de clientèle de travailleurs auprès des gestionnaires et des contremaîtres.

5.2. Encourager les travailleurs et les entreprises à acquérir et à développer des compétences

La compétence des travailleurs constitue l'une des clés de la réussite des entreprises. L'acquisition et le développement des compétences apparaissent comme des éléments essentiels pour soutenir l'adaptation nécessaire pour améliorer la productivité et pour faire face aux changements de toute nature.

Pour relever les nombreux défis qui attendent les entreprises, il nous apparaît essentiel de promouvoir et de soutenir le développement d'une culture de formation; nous voulons prioriser dans nos interventions celles qui s'inscrivent dans cette philosophie.

Tout en réitérant la responsabilité des entreprises en matière de développement de leur personnel, nous voulons cibler les entreprises où le risque de sous-investissement est le plus grand, comme c'est souvent le cas dans les PME. Les formations qualifiantes et transférables seront priorisées.

Pour les personnes, il nous faut également considérer les besoins des chercheurs d'emploi et des travailleurs, qu'ils soient faiblement qualifiés ou en situation de précarité.

Il nous faut démontrer une plus grande ouverture vis-à-vis des personnes qui veulent améliorer leurs compétences quel que soit leur statut, en considérant leurs besoins et leur potentiel de développement, tout en tenant compte de la réalité du marché du travail. Dans le respect de la réglementation, la région doit se doter de critères d'admissibilité à la mesure de formation qui tiennent compte de la situation, c'est-à-dire une demande accrue de main-d'œuvre qualifiée. Dans cette perspective, il est important de considérer la contribution d'un travailleur en termes de valeur ajoutée.

Pour encourager la réintégration au marché du travail des travailleurs âgés, incluant les retraités, il faut mettre en œuvre des dispositifs visant à préserver et à développer leurs compétences. Il faut également prévoir des modalités pour satisfaire les besoins des travailleurs qui occupent des emplois saisonniers, plus que toute autre catégorie de main-d'œuvre, ces derniers ont besoin de développer leurs compétences, car ils occupent souvent des emplois ne leur permettant pas d'avoir accès à la formation.

La reconnaissance des acquis et des compétences nous apparaît comme une intervention adaptée aux besoins des travailleurs et des entreprises. Nous voulons utiliser davantage, en collaboration avec les commissions scolaires, les collèges et les comités sectoriels de main-d'œuvre⁴.

Soutien au développement d'une culture de formation continue chez les travailleurs

- priorité aux entreprises qui s'inscrivent dans le développement d'une culture de formation;
- promotion et utilisation du Programme d'apprentissage en milieu de travail;
- utilisation de la mesure de formation;
- collaboration avec les comités sectoriels de main-d'œuvre;
- achats de formation à temps partiel (analyse des besoins en collaboration avec les conseillers aux entreprises et les comités sectoriels de main-d'œuvre).

Accroissement de la qualification de la clientèle en recherche d'emploi, des travailleurs en situation de précarité et des travailleurs saisonniers

- accès à la mesure de formation;
- adaptation du contenu et de la formation aux besoins et aux réalités du marché du travail (alternance travail-études, formation modulaire, qualifiante, de courte durée, etc.).

Reconnaissance des acquis et des compétences

Promotion et utilisation accrue de la reconnaissance des acquis et des compétences.

4. Pour les individus, différents modes de reconnaissance de leur expérience de travail aux fins de qualification pour l'exercice d'un métier ou d'une profession existent : le service de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) offert par les établissements de formation en fonction d'un programme d'études et le service de reconnaissance des compétences (RC) réalisé par les comités sectoriels en fonction des normes professionnelles existantes pour un métier et encadré par le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la Commission des partenaires du marché du travail (CRPMT).

Actualisation des achats de formation

Pour répondre aux besoins du marché du travail au cours de la prochaine année, les achats de formation se feront en lien avec les métiers et professions indiqués ci-dessous.

CNP	Titre de la profession
1221	Agents ou agentes d'administration
1224	Agents ou agentes de gestion immobilière
1235	Estimateurs ou estimatrices et évaluateurs ou évaluatrices en bâtiment
1241	Secrétaires (sauf domaines juridique et médical) (actualisation)
1243	Secrétaires médicaux ou secrétaires médicales
1431	Commis à la comptabilité
1471	Expéditeurs ou expéditrices et réceptionnaires
1472	Magasiniers ou magasiniers et commis aux pièces
2231	Technologues et techniciens ou techniciennes en génie civil
6231	Agents ou agentes et courtiers ou courtières d'assurance
6471	Aides familiaux ou aides de maintien à domicile et personnel assimilé
6661	Préposés ou préposées à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux légers
6663	Concierges d'immeuble
7411	Conducteurs ou conductrices de camion (spécialisation)
7412	Conducteurs ou conductrices d'autobus

A noter : au cours de l'exercice 2011-2012, cette liste pourrait subir des modifications (nombre de participants insuffisant, besoins émergents dans la région, etc.)

Les éléments pris en compte pour l'exercice de planification et pour chaque profession sont tirés de l'analyse des perspectives sectorielles et professionnelles propres à la région de la Capitale-Nationale, pour la période de 2010-2014⁵.

En complémentarité, les établissements de formation sont invités à participer à l'analyse régionale en présentant des projets de formation novateurs qu'ils jugent pertinents pour répondre aux besoins du marché du travail et qui ne sont pas en lien avec la liste des métiers et professions priorisés par Emploi-Québec pour 2011-2012.

5. *Le marché du travail dans la région de la Capitale-Nationale. Perspectives professionnelles 2009-2013*, Québec, 2009.

Cet exercice de planification tient compte des éléments suivants : le niveau d'emploi selon l'Enquête de la population active (EPA), la proportion des personnes de 45 ans et plus, le nombre de prestataires de l'aide sociale et de l'assurance-emploi, le taux d'érosion annuel estimé pour chaque profession, l'estimation du nombre d'emplois qui seront créés jusqu'en 2014, par catégorie d'emploi, le nombre de nouveaux diplômés prévus dans les établissements d'enseignement de la région, les professions dont les diagnostics ont changé à la hausse entre les exercices 2009-2013 et 2010-2014.

D'autres éléments régionaux sont venus appuyer la démarche : les problématiques et les pistes de solution envisagées dans le cadre de l'exercice de «Veille active sur le marché du travail 2009-2011», la liste des «Professions parmi les plus en demande actuellement», les offres d'emploi publiées dans l'ensemble de la presse écrite et du Placement en ligne, les créniaux ACCORD (Technologies appliquées, Assurances, Tourisme : Patrimoine culture/nature, Sciences de la vie) ainsi qu'une consultation auprès des conseillers du service aux entreprises des centres locaux d'emploi.

5.3. *Soutenir les PME pour une gestion efficace des ressources humaines pour demeurer attractives et productives*

Le marché du travail connaît des changements fréquents qui commandent des adaptations constantes de la part des entreprises et des travailleurs. Cependant, l'impact engendré par les milliers de départs à la retraite et la baisse de main-d'œuvre disponible pose un défi sérieux. Le contexte économique et démographique amènera de fortes pressions sur les entreprises en recherche de main-d'œuvre qualifiée. Nous voulons soutenir les PME dans une gestion efficace des ressources humaines afin qu'elles puissent demeurer attractives et productives dans un marché du travail compétitif.

Emploi-Québec désire donner la priorité aux entreprises comptant moins de 150 employés. Cependant, cette priorité n'est pas exclusive et l'agence tiendra compte également des enjeux territoriaux, de même que des entreprises dans des secteurs contribuant à l'essor de l'économie, à sa diversification et au développement régional.

Pour mieux aider les organisations, nous interviendrons en encourageant la gestion des ressources humaines, le développement d'une culture de formation et le recrutement. Nous maintiendrons et améliorerons les stratégies adoptées au cours des dernières années avec nos partenaires économiques ainsi qu'avec les comités sectoriels de main-d'œuvre, afin de mettre à la disposition des entreprises les outils et les services pour répondre à leurs besoins. Afin de maximiser nos interventions, nous continuerons d'intervenir auprès de regroupements selon une approche territoriale, sectorielle ou associative.

La priorité sera accordée :

- aux entreprises de moins de 150 employés;
ou
- aux entreprises des secteurs contribuant à la structuration de l'économie, à sa diversification et au développement régional;
ou
- aux entreprises qui n'ont pas de service de ressources humaines ou qui sont peu conscientes de leur rôle stratégique.

Soutien à la gestion des ressources humaines

- pour la mise en place de pratiques innovantes;
- pour l'établissement de stratégies destinées à recruter et à conserver le personnel;
- pour le passage d'expertise;
- pour la gestion de la diversité;
- pour l'accueil de catégories de clientèle défavorisées au niveau de l'emploi;
- pour la mise en commun d'un service de gestion des ressources humaines.

Soutien à la mobilité de la main-d'œuvre

Pour la mobilité de la main-d'œuvre.

Soutien au développement d'une culture de formation

- priorité aux entreprises qui s'inscrivent dans le développement d'une culture de formation;
- soutien pour la gestion de la formation;
- soutien pour la mise en place de mutuelles de formation.

Attraction de la main-d'œuvre dans la région

Positionnement de la région comme un milieu favorable à l'emploi.

5.4. *Revoir et optimiser le partenariat, les processus de travail, la prestation de services et l'organisation territoriale d'Emploi-Québec*

Optimisation du partenariat régional

La complexité des problèmes auxquels la région de la Capitale-Nationale doit s'attaquer relativement à la situation de l'emploi, de même que les répercussions des décisions des divers acteurs économiques, politiques et sociaux sur le marché du travail, font en sorte que le partenariat et la concertation sont des conditions essentielles à l'efficacité des interventions d'Emploi-Québec.

À cette fin, nous allons continuer les échanges avec les intervenants concernés, de même qu'avec les comités sectoriels de main-d'œuvre, les ressources externes et les organismes communautaires.

La région s'est engagée formellement auprès de différents partenaires à résoudre des problèmes régionaux par l'intermédiaire d'ententes spécifiques. Au cours de la dernière année, un accord sur l'économie sociale a été conclu et des ententes portant sur la condition féminine ainsi que sur la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale ont été reconduites. Les ententes portant sur l'accueil et l'intégration des personnes immigrantes dans la région de la Capitale-Nationale ainsi que sur la persévérance scolaire seront renouvelées et nous poursuivrons les collaborations entamées depuis plusieurs années pour les missions de recrutement au Québec, au Canada ou à l'étranger.

L'immigration constitue un enjeu pour la région et nous voulons élaborer une stratégie régionale de recrutement qui tienne compte de toutes les dimensions de l'intégration. La situation de rareté de main-d'œuvre que nous entrevoyons incite le Conseil des partenaires du marché du travail à solliciter les différents partenaires pour la recherche de solutions afin de soutenir ces personnes ainsi que les membres de leur famille, par des services d'emploi ainsi que par différents moyens pour faciliter leur intégration à la communauté.

La région s'inscrit également dans les stratégies nationales à l'intention des travailleurs de 45 ans et plus, de la main-d'œuvre féminine ainsi que des personnes handicapées, de même que dans le plan national pour la solidarité et l'inclusion sociale.

Production et diffusion de l'information sur le marché du travail

Il demeure impératif que nous disposions d'une information sur le marché du travail (IMT) pour la prise de décision tant sur le plan stratégique qu'opérationnel. L'IMT guide nos décisions relatives à la formation et au développement des compétences, de même qu'elle peut nous aider à prévoir des mouvements de main-d'œuvre.

L'IMT nous aide à conseiller les entreprises dans la planification et l'embauche de personnel, et à guider les personnes en matière d'orientation scolaire et professionnelle ainsi que dans la recherche d'emploi. Elle est un point d'ancrage favorisant l'arrimage des services aux personnes et des services aux employeurs.

L'IMT permet une collaboration efficace avec nos partenaires pour l'adéquation entre la formation et l'emploi afin de trouver des réponses adaptées au besoin du marché du travail.

De plus, une vulgarisation de l'information permettant de rejoindre un plus grand nombre de personnes devra continuer de faire l'objet d'un souci constant afin de leur faire connaître les diverses possibilités qu'offre le marché du travail et susciter leur participation. Ce défi touche particulièrement la production et la diffusion de l'information pour s'assurer de rendre accessibles nos divers outils relatifs au marché du travail régional.

Adaptation des processus de travail et prestation de services

Les mutations profondes qui affecteront le marché du travail commandent une adaptation organisationnelle de la part d'Emploi-Québec. Les autorités du ministère ont entamé depuis quelques années une réflexion pour repenser les services en profitant des avancées que nous offrent les nouvelles technologies. La direction régionale souscrit entièrement à cette stratégie et est à l'affût des occasions qui pourraient se présenter.

Pour la direction régionale d'Emploi-Québec, Capitale-Nationale, il demeure primordial de pouvoir compter sur des personnes attachées à la mission de l'organisation. Nous voulons maintenir les stratégies mises en place au cours des dernières années pour informer, communiquer, échanger et soutenir nos ressources dans une perspective de formation continue et de développement professionnel.

5.5. Offrir les services de solidarité sociale dans une perspective d'insertion en emploi et encourager la mobilisation des milieux en faveur de la solidarité et de l'inclusion sociale, tout en accordant un soutien du revenu aux personnes qui bénéficient des divers programmes d'aide financière

En vertu du volet Solidarité sociale de son offre de services, Emploi-Québec est responsable de l'administration du Régime québécois de sécurité du revenu, conformément aux dispositions de la

Loi sur l'aide aux personnes et aux familles⁶. À ce titre, le rôle d'Emploi-Québec consiste à soutenir financièrement les personnes et les familles démunies et à favoriser leur autonomie économique et sociale en les encourageant à exercer des activités permettant leur insertion sociale et professionnelle ainsi que leur participation active dans la société.

Depuis 2007, la région s'inscrit dans l'approche territoriale intégrée (ATI), dans le cadre du Plan d'action gouvernemental pour la solidarité et l'inclusion sociale. Cinq territoires à forte concentration de pauvreté sont ciblés:

- MRC de Charlevoix-Est;
- MRC de Portneuf;
- Quartier Saint-Sauveur;
- Arrondissement de Beauport (secteurs de Giffard et de Montmorency);
- Arrondissement Limoilou.

Emploi-Québec continue de s'engager par l'intermédiaire d'une entente triennale sur la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale signée en 2010. Un comité de gestion de l'entente fixe les objectifs de résultats et supervise les travaux afin de consolider les tables de mobilisation et soutenir les actions en cours sur les cinq territoires indiqués.

Nous voulons prendre avis du comité régional ATI (CATI) pour une meilleure connaissance des difficultés rencontrées par la population de ces territoires et pour la recherche de solutions. Des représentants d'Emploi-Québec siègent à chacune des tables ATI ainsi qu'au comité régional. Le Conseil des partenaires du marché du travail est également représenté à la Table de développement social de la Conférence régionale des élus (CRE). Afin de tirer le meilleur parti des stratégies gagnantes expérimentées par les comités ATI, nous voulons les appliquer à l'ensemble de la région quand cela apparaît faisable et pertinent. Ainsi, nous voulons rendre disponible le Fonds pour des projets d'initiatives visant des actions de mise en mouvement et d'intégration des personnes à l'emploi.

Gestion du régime québécois de sécurité du revenu

Gestion rigoureuse et équitable des programmes d'aide financière.

Soutien à la démarche ATI :

Disponibilité du coffre à outils d'Emploi-Québec tant pour les personnes que pour les entreprises.

6. La Loi sur l'aide aux personnes et aux familles, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2007, remplace la Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale, et réforme le régime québécois de sécurité du revenu.

6. LES INVESTISSEMENTS BUDGÉTAIRES 2011-2012 PAR REGROUPEMENTS DE MESURES

Afin d'orienter l'investissement régional et local, le Conseil régional des partenaires du marché du travail propose une répartition en fonction de quatre grands regroupements de mesures (ou « blocs ») : Formation, Ressources externes, Autres mesures aux individus et Services aux entreprises.

Les pourcentages suggérés par regroupements de mesures serviront de guide et donneront une place prépondérante aux choix découlant des stratégies régionales et locales au cours de la prochaine année.

Cette proposition prend en compte, à titre de part régionale, environ 5 millions de dollars transférés au ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport sous forme de contribution à la formation pour la clientèle d'Emploi-Québec. Voici donc les orientations budgétaires 2011-2012 proposées par le Conseil régional des partenaires du marché du travail.

En 2011-2012, le bloc Formation, avec 49 %, continue de représenter le plus fort pourcentage d'investissements. Plusieurs raisons expliquent ce choix dont la nécessité, pour une bonne partie de la clientèle, d'acquérir les compétences de base ou une formation professionnelle ou technique facilitant l'intégration au marché du travail. De plus, les entreprises signalent, de façon constante, des besoins de main-d'œuvre qualifiée.

Le bloc Ressources externes, regroupant les mesures Préparation en emploi et Services d'aide à l'emploi, devrait atteindre 22 % en 2011-2012, tandis que les Autres services aux individus devraient représenter 17 % du budget total. Ce bloc comprend des mesures telles que Contrat d'intégration au travail, Subventions salariales (expérience de travail), Soutien au travail autonome et le Supplément de retour au travail.

Le bloc Services aux entreprises devrait occuper 12 % du budget total. Il regroupe la Concertation pour l'emploi, les Subventions salariales (entreprises privées), le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) et la Mesure de formation – volet entreprise, incluant la formation continue.

Enfin, un marché du travail qui change et une volonté de sortir des sentiers battus en termes d'intervention nous amènent à reconduire le budget des projets d'initiatives. Nous souhaitons continuer de permettre à des centres locaux d'emploi (CLE), aux comités ATI ou à des équipes de la Direction régionale de proposer au Conseil régional des partenaires du marché du travail des projets qui feront l'objet d'une évaluation dans un cadre déterminé. Un budget représentant 1 % du Fonds de développement du marché du travail (FDMT) est prévu à l'intérieur des quatre blocs précédents pour la mise sur pied de tels projets.

ANNEXE 1

MODÈLE DE RÉPARTITION BUDGÉTAIRE DU FDMT, 2011-2012

Le modèle de répartition budgétaire du FDMT retenu est le même depuis quelques années. Dans un premier temps, la part relative est déterminée à partir des bassins d'entreprises et de prestataires présents sur le territoire des CLE. Cette part relative est ensuite ajustée en fonction d'un coefficient d'utilisation des crédits du FDMT attribués au cours de la dernière année dans les mesures et services touchant respectivement les entreprises et les individus selon leur statut.

Ce modèle « 15-25-60 » est défini par une pondération des trois indicateurs suivants :

- le nombre d'entreprises, comptant pour « 15 »;
- le nombre de prestataires de l'aide sociale, sans contraintes et aptes au travail, comptant pour « 25 »;
- le nombre de prestataires de l'assurance-emploi, aptes et actifs, comptant pour « 60 ».

Modèle "15-25-60"

CLE	Pondération de 15		Pondération de 25		Pondération de 60		Pondération totale par CLE 2011-2012
	Entreprises		Prestataires de l'aide sociale sans contraintes et aptes au travail		Prestataires de l'assurance-emploi aptes et actifs		
	Proportion (%)	Part relative ajustée pondérée sur 15	Proportion (%)	Part relative ajustée pondérée sur 25	Proportion (%)	Part relative ajustée pondérée sur 60	
Baie-Saint-Paul	3,4%	0,5	1,0%	0,4	5,1%	2,3	3,2
Beauport	9,6%	1,4	16,8%	4,1	14,2%	9,2	14,7
Charlesbourg	12,0%	1,9	24,8%	6,1	19,3%	11,8	19,7
La Côte-de-Beaupré	3,6%	0,5	1,9%	0,5	6,1%	3,7	4,8
La Malbaie	3,7%	0,6	2,4%	0,6	7,5%	3,4	4,6
Portneuf	8,7%	1,4	5,7%	1,3	11,5%	5,7	8,4
Quartiers-Historiques	19,2%	2,9	26,9%	6,7	8,5%	7,6	17,2
Sainte-Foy	39,9%	5,8	20,5%	5,4	27,8%	16,2	27,5
Services régionalisés	0,0%	-	0,0%	-	0,0%	-	-
TOTAL =	100,0%	15,0	100,0%	25,0	100,0%	60,0	100,0

Sources : Prestataires de l'assistance-emploi sans contraintes, fichiers administratifs du MESS, moyenne annuelle de octobre 2009 à septembre 2010.
 Prestataires de l'assurance-emploi aptes et actifs, fichiers administratifs d'Emploi-Québec, moyenne annuelle de octobre 2009 à septembre 2010.
 Prestataires avec contraintes sévères, Tableau 4 "Caractéristiques des adultes prestataires du Programme de solidarité sociale" décembre 2010 DGARES
 Entreprises, LLC, données de janvier 2011 (excluant les secteurs des administrations publiques, de l'enseignement, de la santé et des services sociaux).

ANNEXE 1.1

DISTRIBUTION DES CRÉDITS BUDGÉTAIRES DU FDMT, 2011-2012

BUDGET FDMT 2011-2012												
Unité administrative	Budget de base incluant EMT	Enveloppe régionale (Ententes régionales, et réserve)	Enveloppe régionale dédiée aux CLE de l'agglomération de Québec		Crédits additionnels		Transfert interunité	Transfert interunité	Total	Fonds du Québec	Compte d'assurance-emploi	Total
			Offre de formation	Res. externes et autres	Jeunes en action	Secteur Forêt	Ententes de soutien au travail autonome	Ententes entreprise d'insertion				
03 Budgets non-répartis	19 710 300	-7 986 500	-3 912 200	-7 811 600					-			
03 Services régionalisés		7 986 500	3 912 200	7 811 600	697 700	307 200	250 100	200 000	21 165 300	7 980 500	13 184 800	21 165 300
CLE de Baie-Saint-Paul	1 211 300							-200 000	1 011 300	423 100	588 200	1 011 300
CLE de Beauport	3 495 300						-39 150		3 456 150	1 007 100	2 449 050	3 456 150
CLE de Charlesbourg	4 699 000						-78 500		4 620 500	1 471 700	3 148 800	4 620 500
CLE de La Côte-de-Beaupré	1 143 800						1 400		1 145 200	174 900	970 300	1 145 200
CLE de La Malbaie	1 741 200								1 741 200	259 900	1 481 300	1 741 200
CLE de Portneuf	3 179 500								3 179 500	437 000	2 742 500	3 179 500
CLE des Quartiers-Historiques	4 099 100						-30 350		4 068 750	1 965 700	2 103 050	4 068 750
CLE de Sainte-Foy	6 558 600						-103 500		6 455 100	1 665 300	4 789 800	6 455 100
Total=	45 838 100	-	-	-	697 700	307 200	-	-	46 843 000	15 385 200	31 457 800	46 843 000

EMT : Entente sur le marché du travail

ANNEXE 2**INDICATEURS DE RÉSULTATS DES SERVICES D'EMPLOI**

Le tableau qui suit présente les cibles de résultats. Différents facteurs peuvent influencer les résultats que nous comptons atteindre. Ces cibles peuvent donc être modifiées en fonction des facteurs de contingence⁷.

Référence aux orientations	Indicateurs de résultats	Cibles 2011-2012	Cibles 2010-2011
01	Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	19 615	21 143
01	Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	9 786	10 000
01	Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participants des programmes de l'assistance sociale	5 500	5 040
01	Nombre de participants des programmes de l'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	2 147	2 147
01	Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions des services publics d'emploi	9 818	11 500
01	Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	3 795	4 100
03	Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d'emploi	851	1 037
02	Nouvelles ententes de qualifications	438	422
Suivi régional	Personnes immigrantes : nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	1 493	1 502
	Entreprises : intervention d'embauche intégrée	140	140

7. Un des éléments les plus importants des facteurs de contingence est le nombre de ressources disponibles. Advenant des modifications à ce niveau, les cibles devront être réévaluées.

ANNEXE 3**INDICATEUR DE RÉSULTATS ET OBJECTIFS OPÉRATIONNELS DES SERVICES DE SOLIDARITÉ SOCIALE**

Emploi-Québec a défini pour l'année 2011-2012 des cibles en regard des indicateurs de résultats prévus au volet Solidarité sociale de sa Convention de performance et d'imputabilité. La région de la Capitale-Nationale entend contribuer à l'atteinte de ces résultats.

Indicateurs de résultats 2011-2012	
Indicateur	Cible
Nombre de sorties de l'aide financière de dernier recours	3 975

Objectif des services de solidarité sociale	Objectif
Délai moyen de traitement des nouvelles demandes d'aide financière de dernier recours, déposées à l'attribution initiale (en jours ouvrables)	10 jours
Proportion de plaintes avec recommandation de modification	25 %
Pourcentage des décisions modifiées relatives aux services de solidarité sociale à la suite d'une demande de révision	21 %

ANNEXE 4

LE MARCHÉ DU TRAVAIL DANS LA RÉGION DE LA CAPITALE-NATIONALE

1. Bilan du marché du travail pour l'année 2010

Le Québec

En début d'année 2010, la plupart des experts économiques prévoyaient un retour de la croissance de l'emploi au deuxième semestre. Celle-ci s'est concrétisée et de façon fort soutenue. Ainsi, tous les emplois perdus dans la province depuis le creux de l'emploi observé en juillet 2009 ont été récupérés. Au Québec, 66 700 emplois ont été créés de 2009 à 2010, ce qui correspond à une croissance de 1,7 %. Les effets des actions gouvernementales en matière d'emploi et de soutien aux entreprises pour contrer les effets du ralentissement ont agi positivement et fait en sorte que le Québec a été moins touché que d'autres territoires et qu'il a rapidement renoué avec la croissance.

Le ralentissement économique dans la Capitale-Nationale : chose du passé

Dans la région de la Capitale-Nationale, la hausse du niveau d'emploi a été remarquable. Celui-ci a progressé de 2,4 %, passant de 357 900 à 366 600, soit un gain net de 8 700 emplois. L'analyse des variations du niveau d'emploi régional, trimestre par trimestre, confirme nos prévisions. Ainsi, on signale des pertes d'emplois de 8 200 et de 1 500 aux premier et deuxième trimestres, mais des gains de 25 800 et de 18 900 aux troisième et quatrième trimestres.

Des 8 700 nouveaux emplois créés dans la Capitale-Nationale en 2010, 4 100 étaient à temps plein. L'emploi à temps partiel a, quant à lui, connu une hausse de 4 700, portant son nombre à 74 400 en 2010. Ainsi, 79,7 % des 366 600 emplois de la région nécessitaient 30 heures et plus de travail par semaine.

Tableau 1 : Évolution des grands indicateurs du marché du travail dans la Capitale-Nationale pour l'année 2010

	2009 en milliers	2010 en milliers	Variation en nombre	Variation (%)	Le Québec Variation (%)
Population	574,4	581,4	7,0	1,2	1,1
Population active	377,7	386,1	8,4	2,2	1,2
Emploi	357,9	366,6	8,7	2,4	1,7
Temps plein	288,1	292,2	4,1	1,4	0,9
Temps partiel	69,7	74,4	4,7	6,7	5,2
Chômeurs	19,9	19,5	-0,4	-2,0	-4,8
Population inactive	196,6	195,3	-1,3	-0,7	1,0
Taux d'activité	65,8	66,4			
Taux de chômage	5,3	5,1			
Taux d'emploi	62,3	63,1			

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, moyennes annuelles.

De meilleurs indicateurs du marché du travail chez les hommes et les femmes de la région de la Capitale-Nationale que ceux de l'ensemble du Québec

Les hommes ont accaparé une large part des nouveaux emplois de la Capitale-Nationale. De 2009 à 2010, leur niveau d'emploi a progressé de 180 000 à 186 300, ce qui constitue un gain de 3,5 % ou 6 300 emplois. Ajoutons qu'il s'agit exclusivement d'emplois à temps plein, car l'emploi à temps partiel a légèrement fléchi. Quelque 7 000 hommes ont grossi les rangs de la population active. Cette hausse, plus marquée que celle de l'emploi, a provoqué une augmentation du nombre de chômeurs et, par conséquent, du taux de chômage masculin, lequel se fixe à 6,5 %. Ajoutons que les taux d'activité et d'emploi chez les hommes de la région ont diminué pour s'établir respectivement à 70,3 % et à 65,7 %. Les statistiques observées chez les hommes de la région se démarquent nettement de celles de l'ensemble du Québec (8,9 %, 69,8 % et 63,6 %).

En 2010, le niveau d'emploi chez les femmes s'établit à 180 400. En hausse de 2 500 emplois par rapport à 2009, les emplois créés sont exclusivement à temps partiel puisque l'emploi à temps plein a plutôt enregistré une contraction. La population active a progressé de 1 400 personnes pour se fixer à 186 900. Le nombre de chômeuses s'établit à 6 500, soit le plus faible nombre observé pour ce groupe depuis que des statistiques régionales sont disponibles. Le taux de chômage féminin a fléchi sous la barre des 4 % pour s'établir à un niveau plancher de 3,5 % pour 2010. Enfin, les taux d'activité et d'emploi affichent des gains respectifs de 1,2 et de 1,7 point de pourcentage par rapport à l'an dernier. Ils se fixent à 62,7 % et à 60,6 %. Ces niveaux régionaux sont supérieurs à ceux des femmes de l'ensemble de la province (6,9 %, 61,0 % et 56,8 %).

Un marché du travail favorable aux jeunes travailleurs

L'année 2010 a été une année faste pour les travailleurs de la Capitale-Nationale âgés de 15 à 29 ans. Le niveau d'emploi chez ce groupe s'élève à 104 800, soit un gain net de 11 100 emplois. Les jeunes travailleurs ont également été nombreux à grossir les rangs de la population active : 11 400 d'entre eux ont fait ce choix. Les taux d'activité, d'emploi et de chômage ont également connu de belles améliorations. Ils s'établissent respectivement à 77,9 %, à 71,7 % et à 8,0 % dans la région, comparativement à 74,1 %, 65,6 % et 11,4 % pour les jeunes de l'ensemble du Québec.

Chez les travailleurs de 30 ans et plus, l'année 2010 a été synonyme de repli, avec une réduction de 3 100 personnes au sein de la population active et une diminution du niveau d'emploi de 2 300. En 2010, ils occupaient 261 900 emplois (ou 71,4 %) et leurs taux d'activité, d'emploi et de chômage s'élèvent à 62,6 %, à 60,2 % et à 3,8 %, comparativement à 62,8 %, à 58,5 % et à 6,7 % au Québec.

Le taux de chômage régional demeure le plus faible du Québec

Pour une septième année consécutive, le taux de chômage observé dans la Capitale-Nationale est le plus faible de toutes les régions du Québec. En baisse de 0,2 point de pourcentage, le taux régional s'est fixé à 5,1 % en 2010. Il est toutefois suivi de près par la région de la Chaudière-Appalaches (5,2 %). Dans l'ensemble du Québec, le taux de chômage a diminué de 0,5 point pour atteindre 8,0 %.

Le bassin d'emplois de la région, mesuré par le taux d'emploi, s'élève à 63,1 %. En hausse de 0,8 point de pourcentage par rapport à l'an dernier, cette statistique revient au niveau observé en 2008 qui avait été une année exceptionnelle à tous points de vue.

Enfin, le taux d'activité, souvent cité comme un indicateur de la confiance des chercheurs d'emploi à l'égard du marché du travail, a augmenté de 0,6 point de pourcentage de 2009 à 2010, pour s'établir à 66,4 % dans la Capitale-Nationale et atteindre un nouveau sommet régional. Au Québec, ce même indicateur a connu une hausse de 0,1 point pour se fixer à 65,4 %.

Évolution de l'emploi selon le secteur

Le secteur des services est encore une fois celui qui a généré le plus grand nombre d'emplois dans la région. En 2010, 13 600 emplois ont été créés dans ce secteur, alors que près de 5 000 emplois disparaissaient dans le secteur de la production de biens. La fabrication et la construction sont les deux segments touchés par le repli de l'emploi.

Si on examine la tendance depuis 2006, le constat demeure le même. Secteur des services et gains nets d'emplois vont de pair. Plus de 34 000 emplois y ont été créés, alors que le secteur de la production de biens enregistre une contraction de 9 400 emplois.

Tableau 2 : Évolution de l'emploi selon le secteur

	2006	2009	2010	Variation 2006-2010		Variation 2009-2010	
				Nombre	%	Nombre	%
Secteur de la production de biens	56,3	51,8	46,9	-9,4	-16,7	-4,9	-9,5
Agriculture / foresterie, pêche, mines et extraction minière de pétrole et de gaz	4,3	1,9	3,6	-0,7	-16,3	1,7	89,5
Services publics	3,2	2,4	3,3	0,1	3,1	0,9	37,5
Construction	11,7	16,8	15,6	3,9	33,3	-1,2	-7,1
Fabrication	37,0	29,4	23,5	-13,5	-36,5	-5,9	-20,1
Secteur des services	285,4	306,1	319,7	34,3	12,0	13,6	4,4
Services à la consommation	98,6	102,7	100,1	1,5	1,5	-2,6	-2,5
Services à la production	79,0	94,7	95,4	16,4	20,8	0,7	0,7
Services gouvernementaux et parapublics	107,8	108,7	124,3	16,5	15,3	15,6	14,4
Ensemble des industries	341,6	357,9	366,6	25,0	7,3	8,7	2,4

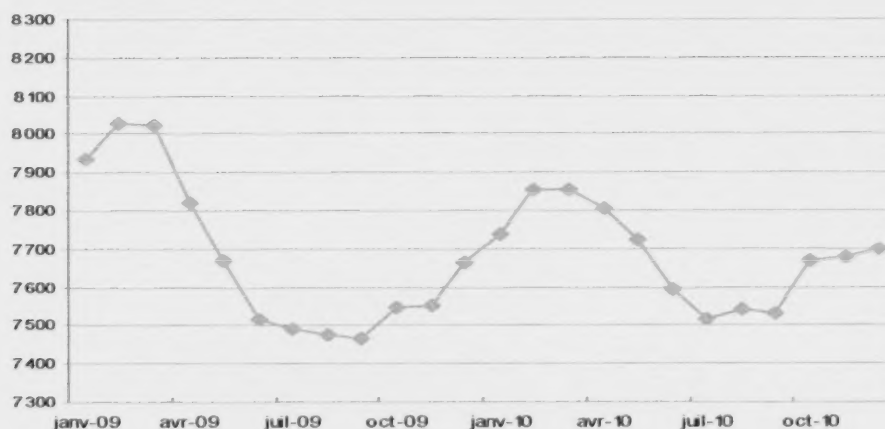
Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, moyennes annuelles.

Évolution du nombre de prestataires de l'aide sociale

En décembre 2010, on dénombrait 7 701 prestataires sans contraintes du programme d'aide sociale dans la Capitale-Nationale. C'est une légère hausse de 0,5 % (ou 36 personnes) par rapport à décembre 2009. Au Québec, le nombre de prestataires a plutôt diminué de 2,8 % (ou 4 065 individus), ce qui a porté leur nombre à 139 095 en décembre 2010.

Le taux de prestation à l'assistance-emploi n'était que de 5,2 % dans la Capitale-Nationale en décembre 2010, comparativement à 7,4 % pour l'ensemble du Québec.

Graphique 1 : Évolution du nombre de prestataires sans contraintes du programme d'aide sociale



Source : Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, données mensuelles.

Le chemin parcouru depuis 1987

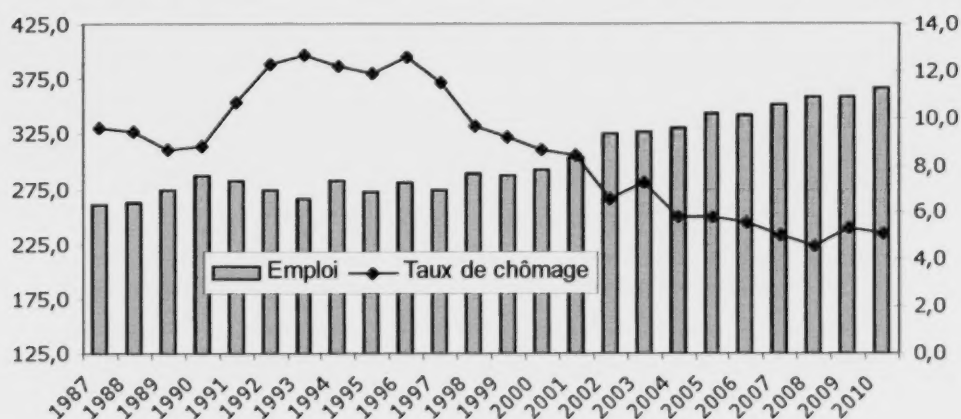
Évolution de l'emploi et du taux de chômage dans la région

Le graphique 2 présente l'évolution de l'emploi et du taux de chômage dans la région depuis 1987, moment où des indicateurs du marché du travail ont été rendus disponibles sur une base régionale.

Les années 90 ont été marquées par un ralentissement économique qui a perduré ainsi que par les mesures incitatives de départs à la retraite mises de l'avant dans l'atteinte du déficit zéro. Le niveau d'emploi régional a évolué plutôt en dents de scie, alors que le taux chômage était supérieur à 10 %, et ce, sept années sur dix.

Les années 2000 ont, quant à elles, été synonymes de gains d'emplois importants et d'une réduction encore plus importante du nombre de personnes au chômage. De 2000 à 2010, 73 800 emplois ont été créés dans la Capitale-Nationale. Le taux de chômage est passé de 8,7 % à 5,1 %, soit une réduction de 3,6 points de pourcentage.

Graphique 2 : Évolution du niveau d'emploi et du taux de chômage dans la région depuis 1987



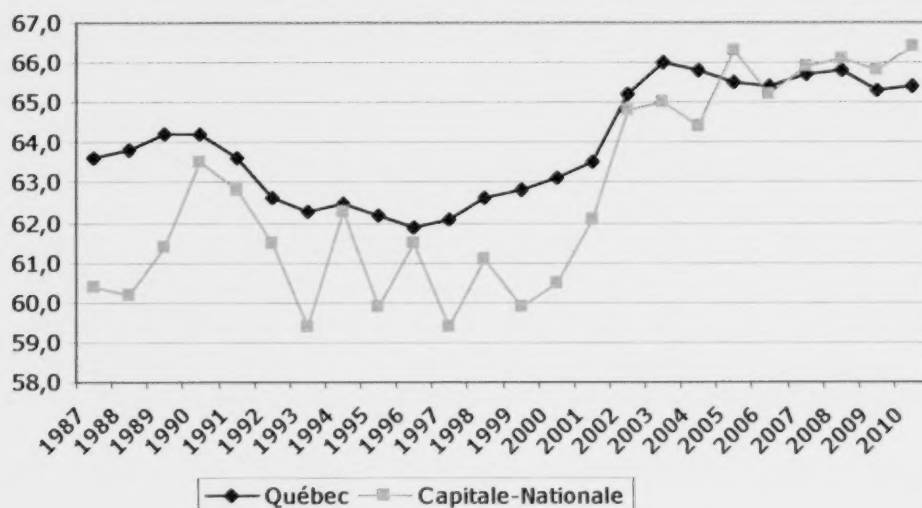
Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, moyennes annuelles.

Évolution du taux d'activité chez les 15 ans et plus depuis 1987

De 1987 à 2004 inclusivement, le taux d'activité de la Capitale-Nationale s'est toujours situé au-dessous de la moyenne québécoise. En 2005, il dépassait pour une première fois le niveau observé dans la province. Depuis 2007, le taux d'activité de la région se distingue même de celui de l'ensemble du Québec. En 2010, il se fixait à 66,4 % dans la Capitale-Nationale, comparativement à 65,4 % dans la province.

La bonne tenue de l'économie régionale versée davantage dans les services, les investissements dans les domaines public et privé, la diversification entamée à la fin des années 90, la réalité démographique, le regroupement d'organismes de développement économique ainsi que la mobilisation et la concertation des différents partenaires régionaux sont autant d'éléments qui peuvent expliquer que cette statistique s'est démarquée de celle qui est observée pour l'ensemble du Québec.

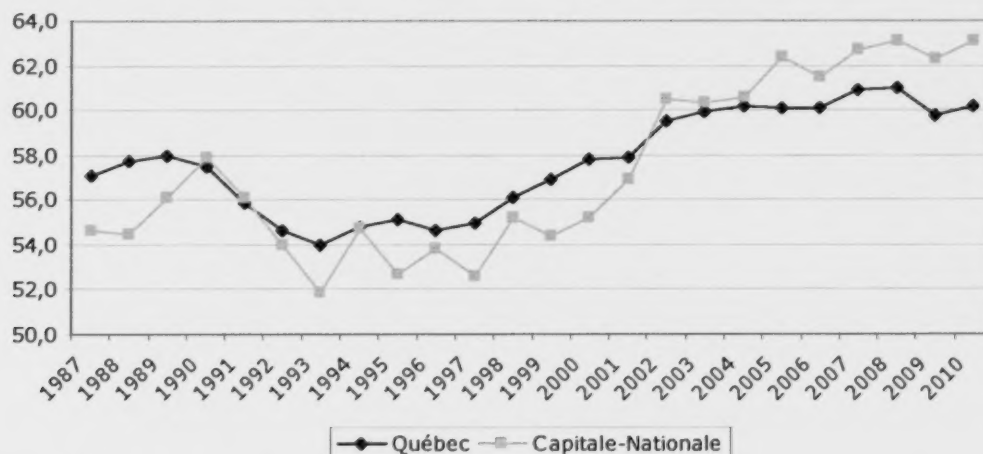
Graphique 3 : Évolution du taux d'activité dans la région et au Québec depuis 1987



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, moyennes annuelles.

De 1987 à 2001, le taux d'emploi de la Capitale-Nationale n'a été que deux fois supérieur au taux d'emploi observé dans la province. Depuis 2002, la situation s'est inversée; le taux d'emploi de la région dépasse maintenant celui du Québec. L'écart entre les deux territoires s'est d'ailleurs accentué depuis 2005.

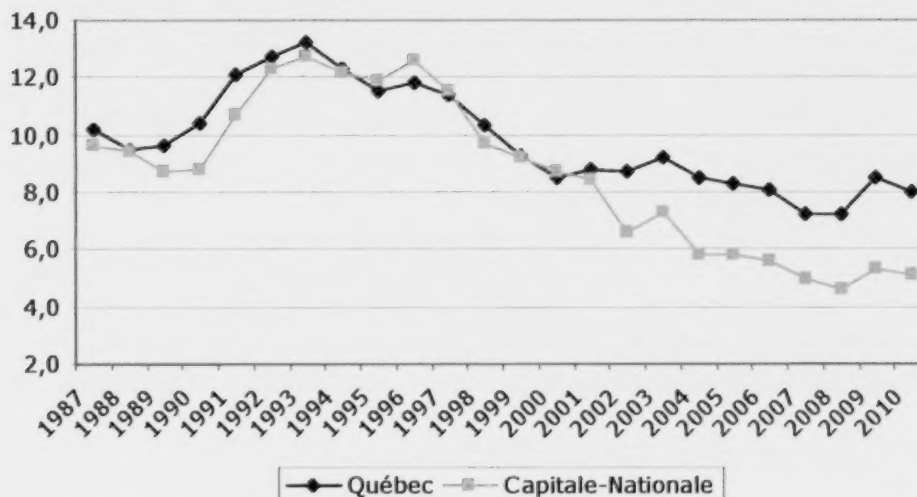
La croissance de l'emploi plus soutenue que celle de la population des 15 ans et plus dans la région que dans l'ensemble du Québec en est la principale raison. En 2010, le taux d'emploi s'élevait à 63,1 %, comparativement 60,2 % au Québec.

Graphique 4 : Évolution du taux d'emploi dans la région et au Québec depuis 1987

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, moyennes annuelles.

De 1987 à l'an 2000, le taux de chômage de la Capitale-Nationale avoisinait le niveau observé dans l'ensemble de la province. Depuis 2001, il a diminué considérablement, passant de 8,4 % à 5,1 % en 2010. Dans l'ensemble de la province, le taux de chômage était de 8,0 % en 2010, comparativement à 8,5 % en l'an 2000.

Le graphique suivant confirme que les bassins de main-d'œuvre ne sont plus aussi importants qu'avant. D'ailleurs, la principale difficulté mentionnée par les employeurs de la région lors des enquêtes sur les besoins de main-d'œuvre est le recrutement.

Graphique 5 : Évolution du taux de chômage dans la région et au Québec

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, moyennes annuelles.

2. Bref regard sur l'avenir

Les principaux investissements annoncés

On dénombre dans la région plusieurs projets d'ensembles résidentiels de bonne importance, des agrandissements ou de nouvelles constructions dans les domaines institutionnel et commercial ainsi que d'importants travaux liés aux infrastructures routières, devant s'échelonner de 2011 à 2016.

La vitalité du secteur des technologies de l'information et du domaine des assurances, l'arrivée de nouvelles bannières dans le commerce de détail et l'ouverture de nouvelles succursales auront, quant à elles, un effet positif sur l'emploi.

Les grands indicateurs du marché du travail

La Capitale-Nationale n'évolue pas en vase clos et la situation économique québécoise, canadienne et américaine pourrait influencer directement sur le cours de l'emploi. L'augmentation du prix des ressources naturelles et plus particulièrement du pétrole, la vigueur du dollar canadien par rapport à la devise américaine, le lent retour de l'économie américaine à son rythme de croisière, la part de la demande intérieure, le niveau d'endettement des ménages et la faible marge de manœuvre dont disposent les autorités centrales pour stimuler l'économie en cas de ressac suscitent des inquiétudes.

Selon les dernières estimations d'Emploi-Québec réalisées en juin 2010 et selon la situation qui prévalait à ce moment, quelques 16 900 nouveaux emplois seront créés dans la Capitale-Nationale au cours de la période 2010-2014. C'est une hausse annuelle moyenne de 0,9 % pour la région comparativement à 1,2 % ou 241 400 emplois pour le Québec.

Au cours de la période 2010-2014, on estime que quelque 15 400 personnes joindront les rangs de la population active, soit une hausse de 0,8 %. L'augmentation de l'emploi sera légèrement supérieure à celle de la population active, d'où une baisse du nombre de chômeurs dans la région de 1 500 personnes. Le ralentissement de l'économie sera plus perceptible en début de période avec un taux de chômage un peu plus élevé en 2009 et en 2010. Toutefois, d'ici à la fin de période de prévision, le taux de chômage avoisinera les 4,5 %.

Enfin, les taux d'activité et d'emploi atteindront en 2014 des niveaux près des points limites. Toutefois, l'augmentation de la participation des femmes sur le marché du travail et le prolongement de la vie active d'un certain nombre de travailleurs pourraient encore influencer positivement ces taux.

La demande de remplacement de la main-d'œuvre

Aux emplois créés, on doit ajouter le remplacement des personnes qui prendront leur retraite. La Régie des rentes du Québec estime que près de 48 500 personnes se retireront de façon définitive du marché du travail dans la région de la Capitale-Nationale. Ces départs représenteront à eux seuls près des trois quarts des besoins totaux de main-d'œuvre au cours de la période 2010-2014.

Les secteurs d'activité économique

Dans la région de la Capitale-Nationale, l'emploi sera en hausse dans 23 secteurs d'activité économique. La croissance se concentrera du côté des services, un domaine qui fournit déjà plus de 85 % des emplois de la région. Ainsi, les secteurs pour lesquels la plus forte création d'emplois est prévue d'ici à 2014 sont :

- les soins de santé et l'assistance sociale;
- les services professionnels, scientifiques et techniques;
- le commerce de détail;
- la finance, les assurances, l'immobilier et la location;
- l'hébergement et la restauration.

Certaines industries du secteur secondaire progresseront elles aussi, par exemple la construction et la fabrication de produits métalliques.

La part des emplois exigeant un diplôme d'études collégiales ou universitaires ira en croissant. En effet, ces attestations représenteront 54 % de la croissance de l'emploi, alors qu'elles représentaient 35 % des emplois en 2009. Le nombre d'emplois nécessitant une formation universitaire s'élèvera à 16 000 contre 11 800 pour celui demandant une formation technique au collégial. En ce qui a trait aux emplois exigeant un diplôme d'études professionnelles, en raison des départs à la retraite et de la mobilité des travailleurs vers un autre niveau de compétence, plus de 12 000 postes seront disponibles dans la Capitale-Nationale au cours des cinq prochaines années.

La provenance de la main-d'œuvre

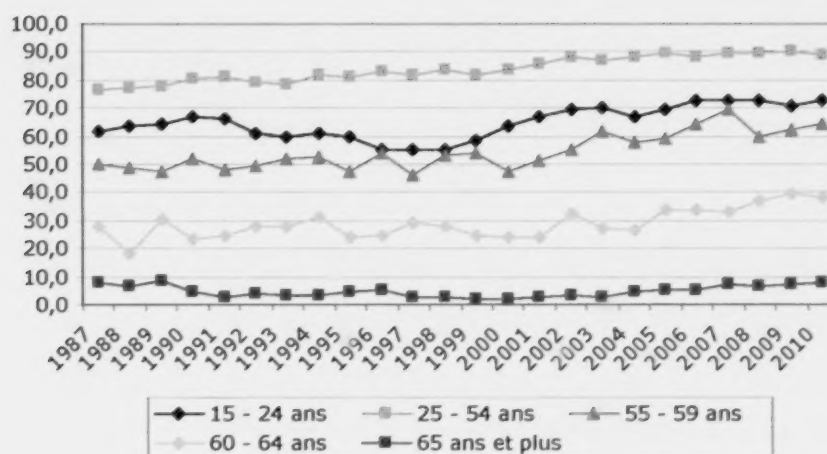
La région dispose-t-elle de la main-d'œuvre pour occuper ces emplois? En fait, une grande partie des emplois disponibles d'ici à 2014 seront pourvus par des jeunes de moins de 25 ans qui ne sont pas encore actifs sur le marché du travail. Les personnes à la recherche d'un emploi, les travailleurs plus âgés ainsi que les personnes de 65 ans et plus représentent également des bassins de main-d'œuvre importants. De plus, il faut considérer l'apport des personnes immigrantes, des personnes handicapées et de celles qui sont plus éloignées du marché du travail.

Le graphique 6 présente l'évolution de la participation au marché du travail de différents groupes d'âge de la population depuis 1987. De façon générale, on constate que le taux d'activité s'est apprécié pour les cinq groupes au cours des dix dernières années.

Les personnes âgées de 25 à 54 ans affichent le taux d'activité le plus élevé avec 89,0 %. Avec une statistique de 72,7 %, les 15-24 ans obtiennent, pour leur part, un taux d'activité supérieur à celui observé pour les groupes des 55-59 ans et des 60-64 ans, et ce, bien qu'il ait effectué un bond considérable chez ces travailleurs. De 2000 à 2010, le taux d'activité a varié de 47,7 % à 64,2 % chez les 55-59 ans et de 24,0 % à 38,6 % chez les 60-64 ans. Ces personnes sont plus actives qu'avant et semblent davantage attachées au marché du travail. De plus, elles constituent des groupes importants en termes de volume.

L'apport possible des personnes de 65 ans mérite aussi d'être signalé. Depuis 2000, leur taux d'activité a varié de 2,0 % à 7,5 %. Tout comme les personnes âgées de 15 à 24 ans qui occupent un emploi d'entrée sur le marché du travail, il faut préciser que les personnes de 65 ans et plus travaillent à temps partiel dans une très forte proportion. On pourrait parler d'un emploi « de transition » avant la retraite complète.

Graphique 6 : Évolution du taux d'activité selon le groupe d'âge dans la région



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active, moyennes annuelles*.

La démographie selon l'Institut de la statistique du Québec

En juillet 2009, l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) a rendu disponibles ses plus récentes prévisions démographiques couvrant la période de 2006 à 2031. Dans le scénario de référence du Québec, la fécondité qui est de 1,74 enfant par femme en 2008 baisse graduellement pour atteindre 1,65 en 2013. Le solde migratoire externe se stabilise à +40 000 personnes en 2011. La mortalité diminue régulièrement sur tout le territoire jusqu'à la fin de la période de projection, en 2055-2056. Au Québec, l'espérance de vie à la naissance sera alors de 85,9 ans pour les hommes et de 89,4 ans pour les femmes, en comparaison de 78,6 ans et de 83,3 en 2006-2008⁸.

La situation n'est pas plus rose pour autant. La faiblesse de la natalité observée au cours des dernières décennies provoquera une diminution de la population en âge de travailler dès 2016. Nous pourrions bénéficier de quelques années de sursis, mais il ne faut surtout pas oublier qu'en revanche le nombre de personnes âgées de 65 ans et plus enregistrera une croissance soutenue.

Dans la Capitale-Nationale, malgré des données plus positives à l'égard de la natalité, la fécondité dans les prochaines années sera tout au plus de 1,50 enfant par femme et les décès pourraient excéder les naissances en 2020. L'accroissement de la population dans la région reposera sur le solde migratoire. La

8. Éléments de référence, Institut de la statistique du Québec, *Prévisions démographiques du Québec et de ses régions 2006-2056*.

région bénéficie d'un apport de résidents provenant d'autres régions du Québec, mais elle enregistre des départs vers d'autres provinces canadiennes. Le pouvoir d'attraction de la région à l'égard des immigrants internationaux est assez limité : l'ISQ prévoit que la région pourra attirer de 4,73 % (scénario faible) à 6,21 % (scénario fort) des personnes immigrantes qui choisiront le Québec. Tout au plus, la région accueillera 2 500 immigrants annuellement.

L'évolution régionale de la population par groupes d'âge de 2006 à 2026

Les problèmes de disponibilité de main-d'œuvre demeureront, et ce, tant sur le plan régional que national. Les moins de 15 ans compteront pour moins de 15 % de la population de la Capitale-Nationale, et ce, peu importe l'année retenue. Leur nombre augmentera jusqu'en 2021 et diminuera par la suite.

En 2006, 12,7 % de la population de la Capitale-Nationale étaient des personnes âgées de 15 à 24 ans. En 2021, ces personnes constitueront seulement 9,5 % de la population de la Capitale-Nationale. Sur une période de 20 ans, le groupe des 25-54 ans verra sa part relative passer de 44,4 % en 2006 à 36,6 % en 2026.

Le groupe des 55-64 ans comptera 108 732 personnes en 2016, soit 15,3 % de l'ensemble de la population de la région. Même si leur part relative diminuera d'ici à 2026, elles seront plus nombreuses à ce moment qu'en 2006.

Enfin, la proportion de personnes âgées de 65 ans et plus grimpera de 6 points de pourcentage entre 2011 et 2021, soit une hausse de plus de 50 000 individus.

C'est dans le contexte de ce nouveau marché du travail qu'Emploi-Québec intervient pour favoriser l'adéquation de l'offre et de la demande de main-d'œuvre. Dans cette perspective, nous devons, entre autres, prévoir l'effet du vieillissement de la main-d'œuvre sur les différents secteurs d'activité, outiller les acteurs du marché du travail pour qu'ils puissent mieux s'adapter aux changements, et tout cela, dans un souci de mieux orienter les actions afin de réduire les impacts de ces phénomènes sur le marché du travail régional et local.

Tableau 3 : Évolution de la population selon différents groupes d'âge dans la Capitale-Nationale de 2006 à 2026

	2006	2011	2016	2021	2026
En nombre					
0-14 ans	95 083	94 343	99 456	103 830	101 596
15-24 ans	84 868	82 414	76 457	69 134	73 760
25-54 ans	296 577	292 491	281 849	274 317	271 054
25-34 ans	90 965	98 450	93 634	90 992	84 150
35-44 ans	94 652	84 051	92 087	98 012	94 226
45-54 ans	110 960	109 990	96 128	85 313	92 678
55-64 ans	90 264	101 742	108 732	108 410	95 164
55-59 ans	49 325	53 623	56 153	53 133	42 694
60-64 ans	40 939	48 119	52 579	55 277	52 470
65 et plus	101 942	121 800	145 942	171 816	197 515
TOTAL	668 734	692 790	712 436	727 507	739 089
En proportion					
0-14 ans	14,2	13,6	14,0	14,3	13,7
15-24 ans	12,7	11,9	10,7	9,5	10,0
25-54 ans	44,4	42,2	39,5	37,7	36,6
25-34 ans	13,6	14,2	13,1	12,5	11,4
35-44 ans	14,2	12,1	12,9	13,5	12,7
45-54 ans	16,6	15,9	13,5	11,7	12,5
55-64 ans	13,5	14,7	15,3	14,9	12,9
55-59 ans	7,4	7,7	7,9	7,3	5,8
60-64 ans	6,1	7,0	7,4	7,6	7,1
65 et plus	15,2	17,6	20,5	23,6	26,7
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Institut de la statistique du Québec.

Le déplacement entre le domicile et le lieu de travail des personnes occupées

Les données du tableau 4 nous indiquent qu'une forte proportion des travailleurs résidant en milieu rural travaillent dans une entreprise située dans les limites du territoire du centre local d'emploi (CLE), tandis que ceux qui habitent sur le territoire de la ville de Québec affichent une plus grande mobilité.

Le marché du travail d'une région dépasse évidemment ses frontières administratives. La région de la Capitale-Nationale constitue, pour un grand nombre de résidents de la Chaudière-Appalaches, un marché du travail que l'on peut qualifier de « naturel ». Les données du recensement de 2006 nous indiquent que parmi les 189 405 personnes occupées de la Chaudière-Appalaches, 31 440 travaillaient dans la Capitale-Nationale. Les entreprises situées sur le territoire du CLE de Sainte-Foy avaient la cote avec près de 21 000 travailleurs. Cette mobilité est constituée, dans près de 75 % des cas, de travailleurs en provenance du territoire du CLE du Littoral⁹.

La mobilité s'observe aussi dans l'autre sens : en 2006, quelque 10 735 personnes de la Capitale-Nationale participaient au marché du travail de la Chaudière-Appalaches et un peu plus de 8 400 d'entre elles travaillaient dans une entreprise située sur le territoire du CLE du Littoral.

⁹ Regroupement des CLE de Lévis et des Chutes-de-la-Chaudière.

Tableau 4 : Déplacement domicile-travail selon le CLE, 2006

Lieu de résidence \ Lieu de travail	Lieu de travail								
	Capitale-Nationale	CLE de Baie-Saint-Paul	CLE de Beauport	CLE de Charlesbourg	CLE de La Malbaie	CLE de Portneuf	CLE des Quartiers-Historiques	CLE de Sainte-Foy	CLE de La Côte-de-Beaupré
En nombre									
CLE de Baie-Saint-Paul	5 025	4 535	10	15	335	0	45	65	20
CLE de Beauport	44 995	30	15 660	4 670	20	65	10 985	12 815	760
CLE de Charlesbourg	64 955	30	4 880	17 785	0	155	17 895	23 810	410
CLE de La Malbaie	6 330	350	0	30	5 850	0	45	40	10
CLE de Portneuf	19 130	0	205	270	0	13 375	1 095	4 175	0
CLE des Quartiers-Historiques	27 800	25	1 020	1 645	10	55	14 505	10 470	80
CLE de Sainte-Foy	123 200	25	4 130	6 425	70	1 070	26 150	84 925	410
CLE de La Côte-de-Beaupré	10 285	50	1 325	735	15	10	1 755	2 015	4 375
En proportion									
CLE de Baie-Saint-Paul	100,0	90,2	0,2	0,3	6,7	0,0	0,9	1,3	0,4
CLE de Beauport	100,0	0,1	34,8	10,4	0,0	0,1	24,4	28,5	1,7
CLE de Charlesbourg	100,0	0,0	7,5	27,4	0,0	0,2	27,5	36,7	0,6
CLE de La Malbaie	99,9	5,5	0,0	0,5	92,4	0,0	0,7	0,6	0,2
CLE de Portneuf	99,9	0,0	1,1	1,4	0,0	69,9	5,7	21,8	0,0
CLE des Quartiers-Historiques	100,0	0,1	3,7	5,9	0,0	0,2	52,2	37,7	0,3
CLE de Sainte-Foy	100,0	0,0	3,4	5,2	0,1	0,9	21,2	68,9	0,3
CLE de La Côte-de-Beaupré	100,0	0,5	12,9	7,1	0,1	0,1	17,1	19,6	42,5

Source : Statistique Canada, recensement de 2006

ANNEXE 5

COMPOSITION DU CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE LA CAPITALE-NATIONALE

MEMBRES REPRÉSENTANT LA MAIN-D'ŒUVRE	MEMBRES REPRÉSENTANT LES ENTREPRISES	AUTRES MEMBRES
FORTIN, Yves Secrétaire général Conseil central de Québec et Chaudière-Appalaches (CSN)	LÉVESQUE, France Directrice des ressources humaines Familiprix	FOY, Richard Directeur général Le Pignon Bleu – La maison pour grandir
GAGNON, Jacynthe Présidente Fédération de la Rive-Nord (UPA)	DOLBEC, Pierre Président directeur général Dolbec International	SENNEVILLE, Isabelle Directrice La Croisée
LA RUE, Marc Conseiller syndical Centrale de syndicats démocratiques (CSD)	THIAULIER, Pascal Vice-président conseil CGI	ROUSSEAU, Nicole Directrice des services aux entreprises et de la formation continue Cégep Limoilou
BOIES, Sébastien Président Conseil régional de la FTQ	LANGLOIS, Josée CRHA Consultante en ressources humaines	DEMERS, Bertrand Centrale des syndicats du Québec (CSQ) Commission scolaire de la Capitale
MALTAIS, Claude Conseiller régional FTQ Québec Chaudière-Appalaches	GAUTHIER, Ginette Directrice générale Domaine Forget de Charlevoix	GINGRAS, Murielle Présidente Commission scolaire de la Capitale
GINGRAS, Ann Présidente Conseil central de Québec et Chaudière-Appalaches (CSN)	MATTE, Christian Directeur financier S. Huot	GARNIER, Bernard Vice-recteur aux études et aux activités internationales Pavillon des Sciences de l'éducation Université Laval

MEMBRE DÉSIGNÉ REPRÉSENTANT LE BUREAU DE LA CAPITALE- NATIONALE	MEMBRE DÉSIGNÉ REPRÉSENTANT LE MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT	MEMBRE DÉSIGNÉ REPRÉSENTANT LE MINISTÈRE DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET RÉGIONAL	MEMBRE DÉSIGNÉ REPRÉSENTANT LE MINISTÈRE DES RELATIONS AVEC LES CITOYENS ET DE L'IMMIGRATION
ROY, Hugo Bureau de la Capitale- Nationale	LAROSE, Guy Directeur régional Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport	TALBOT, Jean-François Directeur régional Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation	DOYLE, Yvon Directeur régional Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles

Monsieur Michel Gingras, directeur régional d'Emploi Québec, est nommé d'office au Conseil régional des partenaires du marché du travail.